



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y PERCEPCIÓN EN EL DESEMPEÑO
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7237
PERÚ VALLADOLID DE VILLA EL SALVADOR - 2011**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER:
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS :

**Br. MARIBEL HAYDEÉ MONTERO MUÑOZ
Br. BETSABET POLAR FELIPE**

ASESOR

Mg. Ing. HERÁCLITO CHACÓN SÁNCHEZ

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A Dios mi guía, a mis familiares por ser ejemplo de principios morales, dedicación, superación y el motor para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Heráclito Chacón Sánchez por su valioso apoyo y sus sabias enseñanzas.

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo, por su brillante dedicación a la educación y brindar lo mejor de sus conocimientos para mi formación profesional.

PRESENTACIÓN

SEÑOR PRESIDENTE;

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR;

Presentamos la tesis titulada “Clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa el Salvador - 2011, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister.

Conscientes que nuestro que hacer como docentes no está limitado sólo al desarrollo de actividades dentro de las aulas, sino que, se extiende también hacia el campo de la investigación, realizamos este estudio en nuestro centro educativo para tratar de entender mejor el clima institucional y desempeño docente. Esperamos, pues, que nuestro trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos. En el primero se expone el planteamiento del problema. En el capítulo dos se presenta el marco teórico, las concepciones fundamentales con respecto a las variables en estudio. En el tercer capítulo se ha desarrollado la metodología de la investigación. El cuarto capítulo está dedicado a la descripción y discusión de resultados.

Finalizando con las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos a las que se llegó luego del análisis de las variables de estudio.

Índice	Página
Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Presentación	iii
Índice	iv
Índice de figuras	vii
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción.	xi
I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1. Problema General	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3 Justificación	15
1.3.1. Justificación teórico- práctico	16
1.3.2. Justificación científica	16
1.3.3. Justificación socio cultural	16
1.3.4. Justificación pedagógica	16
1.4. Limitaciones	16
1.4.1. Limitación Espacial	16
1.4.2. Limitaciones Temporales	16
1.5. Antecedentes	17
1.5.1. Antecedentes Internacionales	17
1.5.2. Antecedentes Nacionales	20
1.6 Objetivos	23
1.6.1 General	23
1.6.2 Específicos	23
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Bases teóricas clima institucional	25
2.1.1. Elementos del clima institucional	26
2.1.2. Importancia del clima institucional	27

2.1.3. Clima institucional y desarrollo	28
2.1.4. Factores que contribuyen a mejorar el clima institucional	30
2.1.5. Formas de clima institucional	31
2.1.6. Dimensiones del clima institucional	33
2.2. Bases teórica de desempeño docente	36
2.2.1. Evaluación del desempeño profesional	42
2.2.2. Funciones de la evaluación docente	44
2.3. Dimensiones del desempeño docente.	45
2.4. Definición conceptual de términos	49

III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis	54
3.1.1. Hipótesis general	54
3.1.2. Hipótesis específica	54
3.2. Variables	54
3.2.1. Definición conceptual	54
3.2.2. Definición operacional	55
3.3. Metodología	56
3.3.1. Tipo de investigación	56
3.3.2. Diseño de investigación	57
3.4. Población y muestra	58
3.5. Método de investigación	58
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
3.7. Métodos de Análisis de datos	62

IV RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados	64
4.2. Contraste de hipótesis	76
4.2.1 Prueba de hipótesis general	76
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	77
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	78
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	79
4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4	80

4.3. Discusión	82
----------------	----

V CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones	87
------------------	----

5.2 Sugerencias	88
-----------------	----

VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6.1 Referencias bibliográficas	90
--------------------------------	----

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2 Cuestionario clima institucional

Anexo 3 Cuestionario de percepción en el desempeño de los docentes

Anexo 4 Validación de instrumento de juicio de expertos

Índice de figuras	Página
Figura 1: Género de los docentes.	64
Figura 2. Tiempo de servicio de los docentes	65
Figura 3. Clima institucional	66
Figura 4. Percepción en el desempeño de los docentes	67
Figura 5. Motivación	68
Figura 6. Comunicación	69
Figura 7. Relaciones interpersonales	70
Figura 8. Liderazgo directivo	71
Figura 9. Desarrollo profesional	72
Figura 10. Participación en la acción educativa	73
Figura 11. Relaciones humanas	74
Figura 12. Habilidades para la enseñanza.	75
Figura 13. Diagrama de dispersión de puntos de Clima Institucional y percepción en el desempeño de los docentes.	76
Figura 14. Diagrama de dispersión de puntos de motivación y percepción en el desempeño de los docentes.	77
Figura 15. Diagrama de dispersión de puntos de comunicación y percepción en el desempeño de los docentes.	79
Figura 16. Diagrama de dispersión de puntos de relaciones interpersonales y percepción en el desempeño de los docentes.	80
Figura 17. Diagrama de dispersión de puntos de liderazgo directivo Y percepción en el desempeño de los docentes.	81

Índice de tablas	Página
Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable clima institucional	55
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	56
Tabla 3: Opinión de expertos	60
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad del desempeño docente	62
Tabla 5 Género de la muestra	64
Tabla 6 Tiempo de servicio	65
Tabla 7 Medida de Medias y desviación estándar	65
Tabla 8 Clima Institucional.	66
Tabla 9 Percepción en el desempeño de los docentes.	67
Tabla 10 Motivación	68
Tabla 11 Comunicación	69
Tabla 12 Relaciones Interpersonales	70
Tabla 13 Liderazgo Directivo	71
Tabla 14 Desarrollo Profesional	72
Tabla 15 Participación en la acción educativa.	73
Tabla 16 Relaciones Humanas	74
Tabla 17 Habilidades para la enseñanza	75
Tabla 18 Medidas de correlaciones Clima Institucional y desempeño docente.	76
Tabla 19 Medidas de correlaciones motivación y desempeño docente	77
Tabla 20 Medidas de correlaciones comunicación y desempeño docente	78
Tabla 21 Medidas de correlaciones relaciones interpersonales y desempeño docente.	80
Tabla 22 Medidas de correlaciones liderazgo directivo y desempeño docente	81

Resumen

La investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre el clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador - 2011.

Este estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes de la institución educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador. La hipótesis que se formula es: el clima institucional se relaciona significativamente con la percepción en el desempeño de los docentes de la institución educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador.

Este estudio es no experimental, descriptivo y correlacional, de corte transversal. Se consideró para la muestra 45 docentes. Los resultados se analizan con la base teórica de las variables clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes, se empleó el método hipotético deductivo, y el análisis estadístico, se realizó con el software SPSS20.

Los resultados de la investigación muestran que existe una relación lineal y estadísticamente significativa muy alta (92.60%) y directamente proporcional entre el clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador, 2011. ($r_s = 0,926$, $p < 0,05$)

Palabras clave: Clima institucional, percepción en el desempeño de los docentes.

ABSTRACT

The investigation had as principal intention of the investigation it was the relation determined between the institutional climate and perception in the educational performance in the Educational Institution N ° 7237 Peru Valladolid of Villa El Salvador - 2011.

This study has as general aim determined the relation between the institutional climate and the performance in the institution educativa N ° 7237 Peru Valladolid of Villa El Salvador. The hypothesis that formulates es el institutional climate relates significantly to the educational performance in the institution educativa N ° 7237 Peru Valladolid of Villa The Bran

This study is not experimental, descriptive and Correlacional, of transverse court. Educational 45 were considered for the sample. The results analyze with the theoretical base of variable institutional climate and the educational performance, there was used the hypothetical deductive method, and the statistical analysis, was realized by the software SPSS20.

The results of the investigation show that there exists a linear and statistically significant very high relation (92.60 %) and directly proportionally between the institutional climate and the labor performance in the Educational Institution N ° 7237 Peru Valladolid of Villa El Salvador, 2011. ($r_s = 0,926$, $p < 0,05$)

Key words: institutional Climate, educational performance

Introducción

El presente trabajo propone conocer cuál es la relación entre el clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador, y tuvo como propósito determinar la relación entre el clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes. El estudio abarca a los docentes de la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador, de ella se obtuvo una muestra 45 docentes. Los hallazgos demuestran una correlación positiva entre ambas variables.

De acuerdo a los estudios realizados y las teorías del clima institucional y percepción en el desempeño de los docentes, el éxito de las instituciones educativas depende principalmente del buen clima institucional. Además la Ley General de Educación da autonomía a las instituciones educativas para que diseñen el proyecto educativo institucional, en la que están plasmados la visión, misión, políticas, currículum y los planes estratégicos, recogiendo las necesidades de los docentes donde se encuentran ubicadas, de modo que, para la ejecución se requiere la participación activa de todos sus miembros encabezado por el Director.

Por otro lado, el desempeño docente permite que las instituciones educativas públicas, mejoren su calidad de servicio educativo, y logre satisfacer las expectativas de los clientes que vienen a ser los padres de familia y usuarios que vienen a ser los alumnos, por cuanto es influenciado por el personal que labora, en especial por los docentes.

Los resultados del estudio permiten a las instituciones educativas de la Región adoptar un buen clima institucional que permita mejorar el desempeño docente de la institución educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador,. Esta investigación permite identificar la calidad del servicio según la percepción de la comunidad educativa.

La investigación se ha estructurado en cuatro capítulos, que se detallan:

Capítulo I: contiene el problema de investigación, el cual a su vez tiene el planteamiento del problema, la formulación, justificación, limitaciones, antecedentes y los objetivos del estudio.

El capítulo II: conformado por el marco teórico que sustenta la presente investigación, que contiene los lineamientos teóricos de las variables, así como la definición de términos básicos.

En el capítulo III: el cual detalla el marco metodológico, en el que encontramos las hipótesis de estudio, la definición conceptual y operacional de las variables, la metodología, la población y muestra, el método de investigación, las técnicas de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

En el Capítulo IV: en donde se encuentran la descripción de los resultados y la discusión de los mismos, así como la prueba de las hipótesis de investigación.

Del mismo modo se señalan las conclusiones finales del estudio y las sugerencias que nos permitimos realizar en base a los resultados obtenidos; finalizando con las referencias bibliográficas y anexos.